

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2010) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi organisasi Gibson (2010). Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson (2010) secara jelas menggambarkan bahwa adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan

menunjukkan kinerja yang baik pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan.

Suatu organisasi senantiasa menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Beberapa pakar manajemen, sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi (Holosko et al., 2011). Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang murah dan tepat dalam upaya untuk menghasilkan suatu produk atau yang berkualitas atau dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggannya. Karyawan yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi produk suatu organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif.

Pemberdayaan karyawan bisa menjadi strategi yang lembut namun efektif selain menambah produktivitas suatu organisasi karyawan juga merasa lebih puas ini pada akhirnya bisa member dampak positif pada kultur suatu organisasi baik secara internal maupun hubungan eksternal. Untuk itu dibutuhkan komunikasi atau saling tukar menukar informasi dan pengetahuan antara Atasan dan karyawan

sehingga para karyawan dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian prestasi organisasi.

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi menarik perhatian karyawan dan member informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2010:28). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Utomo, 2010:51).

Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi karyawan karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan

sekunder. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Koesmono, 2015). Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lund (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, kenaikan jabatan, kinerja atasan, lingkungan kerja dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Ostroff (2012) menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Research gap dalam penelitian ini adalah penelitian Aditya Hapsari Ayuningtyas, Indi (2010:44) menyatakan bahwa pemberdayaan mampu mempengaruhi kinerja melalui kepuasan dengan pengaruh yang kuat. Sedangkan Kadirun (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang cukup.

Fenomena penelitian antara lain dalam penyelenggaraan tenaga alih daya atau outsourcing masih banyak permasalahan yang terjadi dalam segi pemberdayaan masih kurangnya koordinasi antara atasan dan karyawan outsourcing itu sendiri, kurangnya pengawasan dan penindakan terhadap

mekanisme kontrak yang merugikan para buruh outsourcing masih dirasa lemah. Bukah hanya gaji atau upah yang dibawah UMK masih ada kebijakan yang merugikan buruh seperti kurangnya pemberian THR juga minimnya jaminan sosial para pekerja, termasuk meniadakan pesangon PHK. Masih ada pungutan dengan dalih iuran organisasi dengan ada pungutan tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing tersebut. Dalam penyelenggaraannya tersebut masih banyak perlunya pengawasan dan kajian ulang dalam penyelenggaraan tenaga outsorsing tersebut.

1.2. Perumusan masalah

Pemerintah Kabupaten Kudus dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan outsourcing harus mempunyai kebijakan-kebijakan yang lebih berprioritas terhadap karyawan tersebut agar dapat lebih mendongkrak kinerja dari setiap karyawan outsorsing tersebut dalam hal pemberdayaan karyawan pemberian kompensasi yang cukup sehingga setiap karyawan akan merasa puas dan terpenuhi keinginan, dalam rangka peningkatan tersebut pemerintah daerah Kabupaten Kudus masih di hadapkan pada kesulitan untuk mencapai target yang diinginkan tersebut guna untuk meningkatkan secara maksimal kinerja karyawan tersebut dengan peningkatan pemberdayaan, konpensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap keefektifan dalam berkerja. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan permasalahan penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus ?

- 1.2.2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
- 1.2.7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus dengan kepuasan sebagai variabel intervening?

3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus.

- 1.3.4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus.
- 1.3.6. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsorsing di Pemda Kudus dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsorsing Kabupaten Kudus dengan kepuasan sebagai variabel intervening?

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah Pemda Kudus

Penelitian ini dapat memberi masukan terhadap instansi-instansi yang berkaitan dengan peran pemberdayaan, kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan alih daya atau outsorsing di Pemda Kudus. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi dalam mengatasi dan mengantisipasi ketidakefektifan dalam berkerja yang berkaitan dengan peran pemberdayaan, kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan alih daya atau outsorsing di Pemda Kudus.

b. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan informasi bacaan bagi seluruh kalangan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dibidang penyedia jasa alih daya atau outsorsing dan juga sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

